

є низька ефективність чинних формальних правил відповідних країн. Бо неефективні формальні правила суттєво підвищують рівень трансакційних витрат бюрократичних процедур. В свою чергу, це, з одного боку, відлякує потенційних інвесторів, а з іншого – спонукає підприємців вкладати корупційні угоди для полегшення проходжень бюрократичних процедур [5].

Відповідно, як і корупцію, так і низький рівень прямих іноземних інвестицій слід вважати лише наслідками однієї і тієї ж самої причини – неефективності чинних формальних правил.

Таким чином, корупція лише надає змогу обійти численні та запутані бюрократичні процедури, дозволяє суттєво знизити рівень трансакційних витрат бюрократичних процедур. Ефективні формальні правила не лише підвищують рівень прямих іноземних інвестицій, а й викорінюють корупцію. Хабародавцю немає сенсу вдаватися до корупційної угоди, адже рівень трансакційних витрат ефективних формальних правил буде нижчим, порівняно з трансакційними витратами корупційної угоди.

Таким чином, чим ефективнішими є будь-які формальні правила, тим менший рівень трансакційних витрат бюрократичних процедур, і відповідно – менший рівень корупції і вищий рівень інвестиційної привабливості.

Список використаної літератури: 1. Абрамов Ф.В. Економічний зміст корупції: інституційний підхід : автореф. Дис...канд.екон.наук : 08.00.01 / Донецький національний університет. – Донецьк, 2010. – 18 с. 2. Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.14 №1700-VII [Електронний ресурс] / Режим доступу. – <http://zakon5.rada.gov.ua>. 3. Роуз-Аккерман С. Корупція і держава. Причини, наслідки, реформи: Пер. з англ. О. А. Алякринського. – М: Логос, 2003. – 356 с.; 4. S. Wei. Corruption, Composition of Capital Flows and Currency Crises» – 2000. 5. Абрамов Ф.В. Трансакційні витрати корупційної угоди. // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Збірник наукових праць. Тематичний випуск «Технічний прогрес і ефективність виробництва». – Харків: НТУ «ХПІ», 2005, – № 1.

ДОЛЖАНСЬКИЙ А. М., к.е.н., доцент

ІНДЕКСАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ДОЦІЛЬНІСТЬ ЇЇ ЗДІЙСНЕННЯ

Індексація заробітної плати працівників проводиться відповідно до Закону України "Про індексацію грошових доходів населення" [5]. Крім того, порядок проведення індексації грошових

доходів населення висвітлюється у постанові Кабінету Міністрів України №1078 "Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення" [6]. Ще одним нормативним документом даного спрямування є Закону України "Про Державний бюджет України на 2015 рік" [3].

Але незважаючи на ряд правових документів нормативні документи мають неоднозначне трактування. За даним питанням проводили, з врахуванням закордонного досвіду, дослідження Ф. Бутинець, А. Сук, М. Огійчук, Н. Ткаченко, Р. Хом'як, О. Коблянська, Н. Гура, В. Ленъ, С. Малий, В. Калініченко, Н. Проскуріна, Н. Бровко. Однак постійні зміни в законодавстві сприяють виникненню нових проблемних аспектів в обліку. Вважаємо, що проблематика даного питання мало висвітлена в працях вітчизняних науковців і потребує більш поглибленого підходу.

Метою дослідження є вивчення теоретичних та практичних особливостей індексації заробітної плати на підприємстві, а саме: співставлення розміру доходу працівників до та після проведення індексації, пошук альтернативних варіантів регулювання доходів працівників.

Для досягнення поставленої мети сформульовано наступні завдання:

- провести співставлення розміру доходу працівників до та після проведення індексації;
- розкрити можливі правові наслідки порушення вимог законодавства щодо порядку індексації заробітної плати.

Для співставлення розміру доходу працівників до та після проведення індексації скористаємося цифровим матеріалом.

Так, для більшості установ, підвищення посадового окладу відбулося з 01 грудня 2013 р., тому грудень 2013 року є базовим місяцем. За даними Держкомстату, якщо базовим місяцем є грудень 2013 року, індексації належить заробітна плата з травня 2014 року. Індекс, на який проводиться індексація заробітної плати за травень 2014 року, становить 3,0 %.

Таким чином, сума індексації доходу за травень 2014 року становить 1218 грн. x 3.0% = 36,54 грн. Припустимо, що заробітна плата становить 1700 грн. Без індексації при доході 1700.00 грн. сума утримань становить – 241,17 грн., а на "руки" працівник отримує 1458,83 грн. Здійснивши індексацію суми доходів працівника за травень отримуємо – $1700,00 + 36.54 = 1736.54$

грн.

На перший погляд, дохід працівника зріс (як і було гарантовано Законом), однак необхідно проаналізувати, чи дійсно це так. При перевищенні суми доходу у 1710 грн. втрачається право на застосування податкової соціальної пільги, тому сума утримань з заробітної плати відповідно становитиме 339.67 грн., а сума до виплати – 1396.87 грн.. що на 61.96 грн. менше.

Мінімальна заробітна плата на 2015 рік в Україні визначена Законом "Про держбюджет на 2015 рік" і, так само як і в 2014 році, становить 1218 грн. при умові, що за даними (явно заниженими) Деркомстату України індекс інфляції за рік становив 22,5%. Вважаємо доцільним привести розмір мінімальної заробітної плати до відповідного рівня, що, в свою чергу, підвищить "поріг" соціальної пільги.

Однак, наслідки проведеного розрахунку індексації не закінчуються тільки на зменшенні купівельної спроможності працівника. Оскільки індексація заробітної плати здійснюється за рахунок коштів працедавця і входить до фонду оплати праці, то підвищення суми нарахування працівникам вплине на зростання собівартості продукції (товарів, робіт, послуг) та ціну реалізації, що, своєю чергою, стане причиною зростання інфляції і економічного занепаду, тому що інфляції характерна циклічність.

Виходячи з наведеного матеріалу, постає питання: "Чи є індексація обов'язковою?". Для відповіді нами була розглянута низка законів, що регулюють трудові відносини. За результатами проведених досліджень було визначено: зарплата підлягає обов'язковій індексації. Такий вердикт приписують ст. 95, ст. 33 Закону про оплату праці [1]. Більше того, ст. 18 Закону про держгарантії визначає індексацію доходу як державну соціальну гарантію, яка надається для соціальної підтримки населення в умовах зростання цін [4].

А державні соцгарантії обов'язкові для всіх держорганів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності [4]. Згідно ст. 2 Закону про оплату праці Індексація є складовою частиною зарплати, входить до фонду оплати праці у складі додаткової зарплати [7]. Невиплата індексації (або виплата її не в повному розмірі) розглядається як порушення трудового законодавства. Крім того, для зарплатних виплат строку позовної давності не встановлено. Розглянемо детальніше, яку відповідальність стосовно індексації

заробітної плати несе роботодавець.

З 1 січня 2015 року ст. 265 КЗпП встановлено фінансову відповідальність роботодавця (підприємства, установи, організації) за порушення трудового законодавства. Проводити перевірки та стягувати штрафи згідно зі ст. 265 КЗпП уповноважено Держпраці [1]. За невиплату, виплату не в повному обсязі зарплати "світить" фінансова санкція в розмірі 3 мінімальних заробітних плати (абз. 3 ч. 2 ст. 265 КЗпП) [1].

Крім того, індексаційні порушення загрожують притягненням до адмінвідповідальності на підставі ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (КпАП) посадових осіб підприємств, установ, організацій. За необґрунтовану недоплату зарплати (виплату не в повному розмірі) бюджетників може перевірити й покарати згідно зі ст. 164 КпАП і Держфінінспекція [2]. При цьому суму індексації доведеться доплатити.

Досліджуючи проблеми індексації заробітної плати в Україні, слід зазначити, що нездійснення індексації заробітної плати вважається правопорушенням, яке прирівнюється до невиплати заробітної плати та, згідно зі ст. 41 Кодексу України "Про адміністративні правопорушення", карається штрафом в розмірі від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [2]. Таким чином, альтернативного рішення для підприємства немає.

Дослідивши умови та особливості нарахування заробітної плати працівникам в умовах інфляції в Україні та за кордоном, можна зробити висновок, що механізми індексації заробітної плати в Україні схожі до механізмів, які застосовуються у європейських країнах. Враховуючи особливості економіки нашої держави, доцільно використовувати механізми індексації заробітної плати з врахуванням певних обмежень: встановлюється верхня межа щодо підвищення заробітної плати, граничний коефіцієнт, або встановлюється заборона на проведення індексації.

Індексація заробітної плати носить обов'язковий характер.

Необхідно привести до реального показника розмір мінімальної заробітної плати, що дасть можливість застосовувати більший розмір соціальної пільги. Надати більше повноважень суб'єктам господарювання з регулювання розміру доходів найманих працівників, виходячи з їх фінансових можливостей.

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 2. Кодекс України про адміністративні правопорушення : затверджений Постановою Верховної Ради Української РСР від 07.12. 84 р. № 8074-X [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pravo.ligazakon.ua/document/view/KD0005>. 3. Про Державний бюджет України на 2015 рік : Закон України від 02.03.15 р. № 217-VIII : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dmsu.gov.ua/index/ua/material/50>. 4. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 05.10 2000 р № 2017-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://golovbukh.ua/regulations/8186/8190/460401/>. 5. Про індексацію грошових доходів населення : Закон України від 03.07.91 р. № 1283-XII: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>. 6. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення : постанова кабінету міністрів України від 17.07.03 р. № 1078 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-D0BE>. 7. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-BP : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.

МЕЛЕНЬ О.В., доц. НТУ«ХПІ»;

ТОРЯНИК Ю.О., студент НТУ «ХПІ»

НОРМАТИВНО-ПРАВОВА ОСНОВА ОРГАНІЗАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В УКРАЇНІ

Бухгалтерський облік як організаційна система замикається на рівні власника (підприємства – приватного, колективного або корпоративного). Але з процесом становлення суспільних формувань (муніципалітетів, держав тощо) його дані все більш потрібні цим формуванням для вирішення соціальних та інших суспільних потреб.

Щоб досягнути єдності показників діяльності в суспільстві, загальне методологічне керування бухгалтерським обліком в Україні здійснюється за загальноприйнятими у світовій практиці принципами та на законодавчій основі.

В Україні встановлена структура нормативно-правового регулювання бухгалтерського обліку складається з п'яти рівнів.

На першому рівні системи нормативно-правового регулювання бухгалтерського обліку в Україні знаходиться Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», який встановлює правові основи регулювання, організації, ведення бухгалтерського обліку й складання фінансової звітності в Україні. Закон має 5 розділів.

У I розділі визначено: сферу чинності закону, ціль, основні принципи та валюту бухгалтерського обліку й фінансової звітності.

У II розділі – «Державне регулювання бухгалтерського обліку і фінансової звітності» – розглянуті питання відповідного